

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Budaya Organisasi (*Organizational Culture*)

Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai dominan atau kebiasaan dalam suatu organisasi perusahaan yang disebarluaskan dan sebagai filosofi kerja karyawan. Menurut Hofstede (1994) budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan dan tindakan dari suatu kelompok sosial, yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain. Hal penting yang perlu ada dalam definisi budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang dirasakan maknanya oleh seluruh individu dalam perusahaan dan meyakini sistem nilai tersebut sebagai landasan gerak perusahaan. Gibson (1996) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik, dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi.

Ada empat tipe budaya yang dikembangkan oleh Cameron dan Quinn yaitu sebagai berikut (Report OCAI *Company*, 2012):

1. Budaya *Clan*

Sebuah tempat kerja yang sangat menyenangkan, dimana setiap orang berbagi informasi yang bersifat personal, kebanyakan seperti keluarga sendiri. Pemimpin atau kepala organisasi dianggap sebagai mentor dan fasilitator. Organisasi berpegang teguh pada loyalitas dan tradisi. Komitmen para anggota organisasi sangat tinggi. Organisasi menekankan pada kepentingan pada pengembangan sumber daya manusia dan memberikan arti penting pada kohesi dan moral (Wahyuingsih, 2015).

2. Budaya *Adhocracy*

Sebuah tempat kerja yang dinamis, kewirausahaan, dan kreatif. Orang-orang di dalamnya berani mengambil risiko. Pemimpin dianggap sebagai inovator dan pengambil risiko. Perekat yang membuat organisasi bersama adalah komitmen untuk eksperimentasi dan inovasi. Organisasi mendorong setiap individu untuk memiliki inisiatif dan kebebasan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Budaya *Market*

Sebuah organisasi yang fokus pada pencapaian hasil yang mana perhatian utamanya adalah menyelesaikan pekerjaan. orang sangat kompetitif dan berorientasi pada tujuan. Pemimpin adalah penggerak yang keras, produser, dan pesaing. Perekat yang membuat organisasi bersama adalah penekanan pada kemenangan. Reputasi dan kesuksesan adalah perhatian utama. Fokus jangka panjang adalah tindakan yang kompetitif dan penghargaan pada pencapaian tujuan dan target.

4. Budaya *Hierarchy*

Sebuah tempat kerja yang formal dan terstruktur. Prosedur mengatur apa yang orang lakukan. Kebanggaan pemimpin pada dirinya sendiri adalah menjadi koordinator yang baik dan pengatur yang memiliki pemikiran yang efisiensi. Mempertahankan kelancaran organisasi adalah penting. Aturan formal dan kebijakan adalah yang membuat kebersamaan pada organisasi.

2.2 Hubungan Budaya Organisasi dengan Sistem Informasi

Menurut Bouwens dan Abernethy (2000) sistem informasi dapat digunakan untuk mengurangi pengaruh saling ketergantungan. Laksmana dan Musluchah (2002), Rustiana (2002) dan Karsiati (2014) menunjukkan hubungan positif antara teknologi informasi, sistem informasi, budaya organisasi dan kinerja manajerial. Sistem informasi juga berpengaruh terhadap pelayanan konsumen (Kartini et al, 2001) dan sistem informasi mempunyai pengaruh besar dalam menyajikan informasi dalam lingkup yang luas (Davis dan Albrig dalam Susanti, 2006).

Claver et all (2001) dalam Budaya organisasi dapat menciptakan kohesi antara anggota organisasi sekaligus sebagai kontrol sosial dalam perusahaan ketika anggota tidak dapat dikendalikan dengan cara formal dalam menghadapi implementasi sistem informasi, Claver et al (2001) menambah kan bahwa perhatian pada budaya organisasi dalam implementasi sistem informasi dapat meningkatkan kepuasan semua kolaborator internal perusahaan sehingga dapat mengurangi kecemasan yang diciptakan sistem. Dengan demikian budaya organisasi yang mendukung integrasi teknologi informasi dan pertumbuhan organisasi (Chatman

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

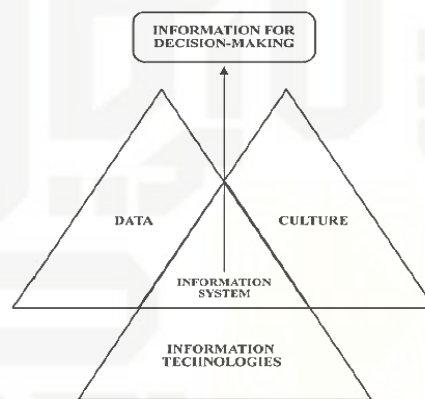
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan Jehn, 1994) dapat menjadi faktor kesuksesan dalam mengembangkan implementasi sistem informasi. Jadi, budaya organisasi dan sistem informasi dapat saling mempengaruhi, dan komponen-komponen dari sistem informasi merupakan bagian dalam budaya organisasi.

Perubahan juga bisa terjadi pada budaya organisasi yang tengah berjalan apabila budaya tersebut tidak sesuai dengan nilai-nilai yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi (Robbins dan Judge, 2007)



Gambar 2.1 Pengaruh Antara Teknologi Informasi, Sistem Informasi, Dan Budaya Organisasi (Claver. Et. All, 2006)

Hubungan yang saling berkaitan antara budaya organisasi, data, dapat menentukan bagaimana keberhasilan dari sistem informasi, dan dari budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama (Soedjono, 2005) juga budaya organisasi dan struktur organisasi berpengaruh terhadap implementasi sistem informasi (Siti Kurnia, 2011).

2.3 Culture Value Framework (CFV)

Model ini merupakan salah satu model yang cukup komprehensif dalam menjelaskan relasi kultur terhadap berbagai aspek organisasi. Model ini memperlihatkan secara terperinci bahwa setiap tipe kultur memiliki kecenderungan yang berbeda dalam sejumlah variabel organisasi yang dipengaruhi.

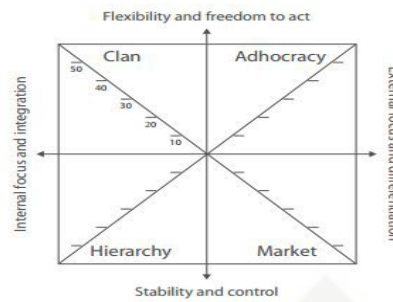
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 2.2 *The Competing Values Framework*
(Sumber: Cholid, 2015)

Cameron dan Quinn menjelaskan 4 kuadran, sesuai dengan 4 budaya organisasi yang memiliki perbedaan yang sangat kuat. Pada sumbu horizontal ada fokus internal dan integrasi vs fokus eksternal dan diferensiasi. Pada sumbu yang mengarah ke kiri menunjukkan bahwa organisasi fokus internal (apa yang penting untuk perusahaan, bagaimana kita menginginkan untuk bekerja) sedangkan sumbu yang mengarah ke kanan menunjukkan bahwa organisasi fokus eksternal (apa yang penting untuk dunia luar, klien, dan pasar). Pada sumbu vertikal terdapat stabilitas dan kontrol vs fleksibilitas dan keleluasaan. Pada sumbu yang mengarah ke atas menunjukkan bahwa organisasi memiliki hasrat untuk membuat semuanya fleksibel dan leluasa, sedangkan sumbu yang mengarah ke bawah menunjukkan bahwa organisasi menginginkan nilai yang berlawanan, yaitu stabilitas dan kontrol (Wahyuningsih, 2015).

2.4 *Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI)*

OCAI dikembangkan oleh Kim Cameron dan Robert Quinn merupakan metode penelitian untuk menilai budaya organisasi (OCAI report, 2012).OCAI merupakan pengembangan dari *Competing Values Framework* (CVF), sangat berguna dalam mencerminkan ke arah mana perusahaan ini dikelompokkan berdasarkan kulturenya seperti yang sudah dijelaskan pada gambar sebelumnya yaitu budaya *clan*, *adhocracy*, *market*, atau *hierarchy* untuk mendukung misi dan tujuannya, dan juga untuk dapat mengidentifikasi elemen-elemen di dalam kultur yang dapat melawan misi dan tujuan (Umartias, 2014).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kusdi (2011) menjelaskan enam dimensi budaya, yang dapat digunakan untuk melihat profil budaya perusahaan, yaitu:

1. Karakteristik Dominan

Dimensi ini menunjukkan karakteristik apa yang mudah dilihat dan paling menonjol di dalam sebuah lingkungan organisasi.

2. Kepemimpinan Organisasi

Dimensi ini menunjukkan gaya kepemimpinan apa yang ada di organisasi, model kepemimpinan, dan persepsi bawahan terhadap model kepemimpinan yang ada.

3. Pengelolaan Karyawan

Dimensi ini menunjukkan cara pengelolaan karyawan di dalam sebuah organisasi, baik pengelolaan kelompok maupun secara individu.

4. Perekat Organisasi

Dimensi ini menunjukkan nilai-nilai apa yang dipakai dalam merekatkan segala sumber daya yang ada di sebuah organisasi.

5. Penekanan Strategis

Dimensi ini menunjukkan bagaimana cara organisasi untuk memfokuskan segala elemen di dalam pencapaian misi strategis yang ada.

6. Kriteria Keberhasilan

Dimensi ini menunjukkan bagaimana perusahaan menetapkan standar di dalam pencapaian tujuan yang ada.

Instrumen OCAI ini berbentuk sebuah kuesioner yang memerlukan tanggapan dari responden. Pengukuran OCAI dibuat berdasarkan skala yang disebut *ipsative rating scale*, dimana individu diminta membagi nilai 100 untuk empat alternatif jawaban pada setiap dimensi kultur. Karakteristik atau dimensi budaya OCAI tersebut di muat dalam kuisisioner yang mengandung pernyataan sesuai dimensi budaya. Setiap dimensi mengandung empat tipe budaya *clan*, *adhocracy*, *market*, dan *hierarchy* dengan dua penilaian budaya sekarang dan budaya yang diharapkan. Tujuan OCAI adalah untuk menilai enam dimensi kunci budaya organisasi yang dikaitkan oleh empat tipe budaya yang sudah dijelaskan (Wahyuningsih, 2015).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

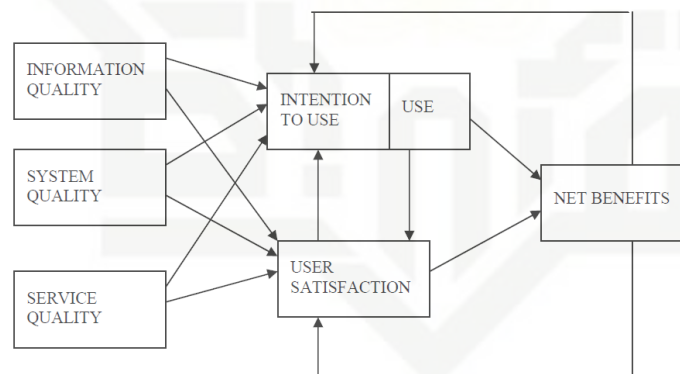
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5 IS Succes Model Delone dan Mclean

Model yang diusulkan ini merefleksikan ketergantungan dari enam pengukuran kesuksesan sistem informasi. Keenam elemen atau faktor atau komponen atau pengukuran dari model ini adalah:

1. Kualitas sistem (*system quality*)
2. Kualitas informasi (*information quality*)
3. Penggunaan (*use*)
4. Kepuasan pemakai (*user satisfaction*)
5. Dampak individual (*individual impact*)
6. Dampak organisasional (*organizational impact*)

Model kesuksesan ini didasarkan pada proses dan hubungan kausal dari dimensi-dimensi di model. Model ini tidak mengukur ke enam dimensi pengukuran kesuksesan sistem informasi secara independen tetapi mengukurnya secara keseluruhan satu mempengaruhi yang lainnya. Berikut Model DeLone dan McLine 2003:

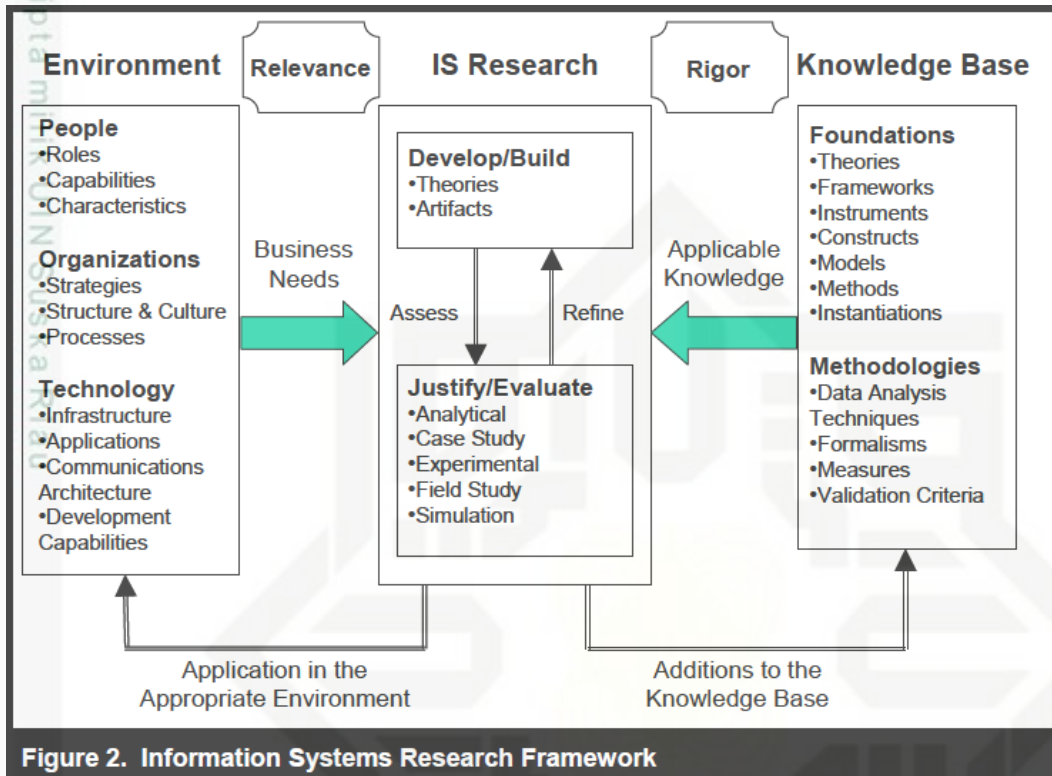


Gambar 2.3 Update Model DeLone dan McLean (2003)

(Sumber: Cholid, 2015)

Seiring waktu model telah dimodifikasi untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh beberapa jenis sistem informasi, dan dari berbagai sudut pandang (Rajja Halonen dkk) .Dikembangkan oleh DeLone dan McLean pada tahun 1992 dan disempurnakan kemudian di pekerjaan lebih lanjut pada tahun 1992, 2003, dan 2004 (DeLone dan McLean). Penelitian sebelumnya tentang DeLone dan McLean

telah memperluas model untuk meliputi konteks e-learning pada tingkat *elearning* tunggal.



Gambar 2.4 Kerangka Penelitian Hevner

(Sumber: Hevner dkk, 2004)

Mengingat seperti kebutuhan, IS penelitian dilakukan dengan dua tahap yang saling melengkapi. Ilmu perilaku alam penelitian melalui pengembangan dan pembenaran teori yang menjelaskan atau memprediksi fenomena yang terkait dengan kebutuhan. Desain ilmu alam penelitian melalui bangunan dan basis pengetahuan menyediakan bahan dari IS penelitian.

Tabel 2.1 Desain ilmu- pedoman penelitian

| Garis pedoman | Deskripsi |
|--|--|
| Pedoman 1 : Desain sebagai <i>Artifact</i> | Penelitian desain ilmu harus menghasilkan artefak yang layak dalam bentuk suatu konstruk, model, metode, atau instansiasi. |
| Pedoman 2 : masalah Revelansi | Tujuan dari penelitian desain-ilmu adalah untuk mengembangkan solusi |

| | |
|---|--|
| | berbasis teknologi untuk masalah bisnis penting dan relevan |
| Pedoman 3 : Desain Evaluasi | Utilitas, kualitas, dan kemajuan dari artefak desain harus ketat ditunjukkan melalui model evaluasi dilaksanakan dengan baik. |
| Pedoman 4 : Penelitian Kontribusi | Riset ilmu-desain yang efektif harus memberikan yang jelas dan kontribusi diverifikasi di bidang artefak desain, yayasan, desain, serta metodologi desain. |
| Pedoman 5 : penelitian Rigor | Penelitian desain-ilmu bergantung pada penerapan yang ketat di kedua pembangunan dan evaluasi artefak desain. |
| Pedoman 6 : Desain sebagai proses pencarian | Pencarian untuk sebuah artefak memerlukan memanfaatkan sarana yang tersedia untuk mencapai tujuan yang diinginkan sementara memuaskan hukum di lingkungan masalah. |
| Pedoman 7 : komunikasi Penelitian | Penelitian desain-ilmu harus disajikan secara efektif baik untuk penonton manajemen berorientasi teknologi. |

2.6 Penelitian Terdahulu

Penulis menggunakan penelitian terdahulu ini sebagai acuan dalam melakukan penelitian agar dapat memperkuat dasar pemikiran tentang budaya organisasi yang berpengaruh terhadap efektifitas sistem informasi. Untuk itu penulis menggunakan dua penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Murahartawati (2013) dan Cholid Fauzy (2015) terkait budaya organisasi terhadap efektifitas sistem informasi. Berikut uraian perbandingan antara dua penelitian:

2.6.1 Uraian Penelitian 1 (Murahartawati, 2013)

Penelitian Murahartawaty (2013) yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Implementasi Sistem Informasi” ini, dilakukan untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi dan tingkat efektifitas

implementasi sistem informasi portal Web di Perguruan Tinggi XYZ Bandung. Dalam penelitiannya ia menggunakan dua model yaitu, *Competing Value Framework* (CVF) dan *IS Succes Model*. Berikut diuraikan mengenai penelitiannya tersebut dalam bentuk, tabel hipotesis, model penelitian, dan tabel faktor yang digunakan.

2.6.2 Tabel Hipotesis

Berikut adalah hipotesi-hipotesis yang ditentukan untuk membangun model pengaruh budaya oraganisasi terhadap sistem informasi dalam penelitian yang dilakukan.

Tabel 2.2 Hipotesis penelitian.

| No | Hipotesis | Pernyataan Hipotesis |
|----|-----------|---|
| 1 | H1 | Konstruk Penggunaan (<i>Use</i>) dipengaruhi kualitas informasi dalam efektifitas sistem informasi |
| 2 | H2 | Konstruk Penggunaan (<i>Use Satisfaction</i>) dipengaruhi kualitas informasi dalam efektifitas sistem informasi |
| 3 | H3 | Konstruk Penggunaan (<i>Use</i>) dipengaruhi kualitas layanan dalam efektifitas sistem informasi |
| 4 | H4 | Konstruk Penggunaan (<i>Use Satisfaction</i>) dipengaruhi kualitas layanan dalam efektifitas sistem informasi |
| 5 | H5 | Konstruk Penggunaan (<i>Use</i>) dipengaruhi kualitas sistem dalam efektifitas sistem informasi |
| 6 | H6 | Konstruk Penggunaan (<i>Use Satisfaction</i>) dipengaruhi kualitas sistem dalam efektifitas sistem informasi |
| 7 | H7 | Konstruk <i>individual benefit</i> dipengaruhi konstruk penggunaan |
| 8 | H8 | Konstruk <i>individual benefit</i> dipengaruhi konstruk kepuasan |
| 9 | H9 | Konstruk Efektifitas (EFEK) dipengaruhi budaya dominan organisasi dalam efektifitas sistem informasi. |

2.6.3 Model Penelitian

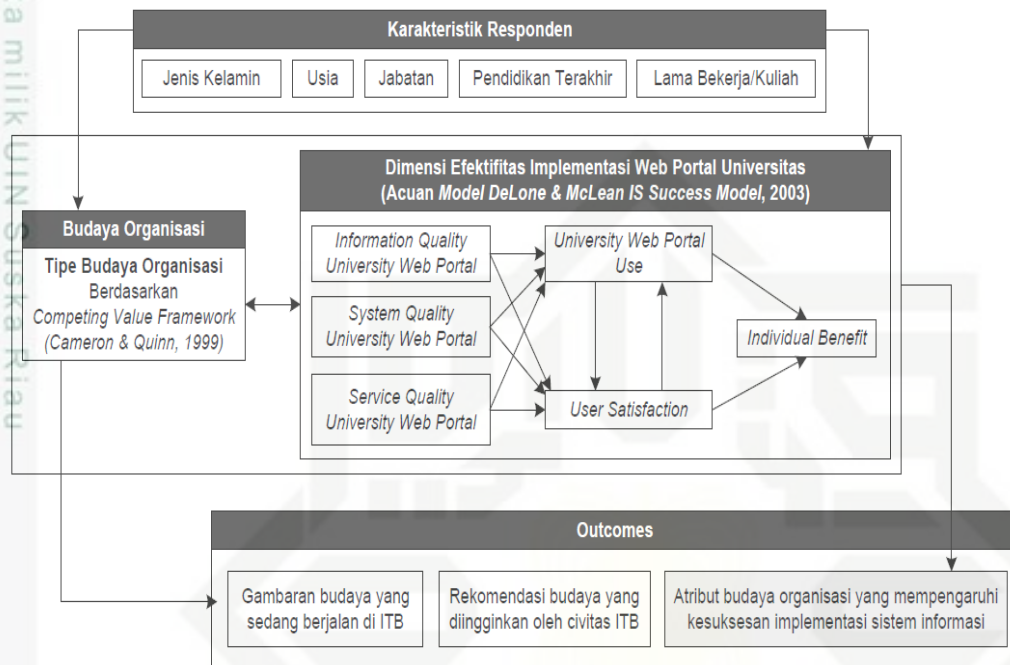
Model yang dibangun dalam penelitian yang dilakukan Murahartawaty (2013) ini menggabungkan dua model yaitu, *IS Succes Model* dan CVF untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi dan kesuksesan implementasi sistem informasi Portal Web Perguruan Tinggi XYZ Bandung. Di bawah ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merupakan gambar model penelitian yang dibangun Murahartawaty (2013) dalam penelitiannya.



Gambar 2.5 Model Penelitian Murahartawaty

(Sumber: Murahartawaty, 2013)

2.6.4 Tabel Faktor

Tabel 2.3 Tabel Faktor Budaya dan Efektifitas Sistem Informasi

| Sumber | Faktor | Sub Faktor |
|-----------------------|---------------------|--|
| Murahartawaty, (2013) | Information Quality | Understandability <ul style="list-style-type: none"> Easy to Comprehennd Well-Presented |
| | Sistem Quality | Reliability <ul style="list-style-type: none"> Accuracy Timeliness Ussefulness <ul style="list-style-type: none"> Relevant Detailed Access <ul style="list-style-type: none"> Speed Of Access Availability |
| | Culture | Usability |

| | | |
|--|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ease Of Use</i> • <i>Well Organized</i> <p><i>Interactivity</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Two-way Communication</i> • <i>Active Control</i> <p><i>Clan</i> <i>Hirarcy</i></p> |
|--|--|---|

Sumber : Murahartawaty, 2013

Dari tabel diatas, dapat diketahui ada 3 konstruk *IS Succes Model* yang menjadi faktor yang berpengaruh terhadap tingkat efektifitas implementasi sistem informasi Portal Web pada Perguruan Tinggi XYZ. Selain itu budaya organisasi dengan tipe budaya yaitu *clan* dan *Hirarcy* juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas sistem informasi.

2.6.5 Uraian Penelitian 2 (Cholid Fauzy, 2015)

Penelitian Cholid Fauzy (2015) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi” ini, dilakukan untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi dan tingkat efektifitas sistem informasi akademik ST-INTEN (Sekolah Tinggi Sains dan Teknologi Indonesia). Dalam penelitiannya ia menggunakan dua model yaitu, *Computing Value Framework* dan *IS Succes Model*. Berikut diuraikan mengenai penelitiannya tersebut dalam bentuk, tabel hipotesis, model penelitian, dan tabel faktor yang digunakan.

2.6.6 Tabel Hipotesis

Berikut adalah hipotesis-hipotesis yang ditentukan untuk membangun model pengaruh budaya oraganisasi terhadap sistem informasi dalam penelitian yang dilakukan.

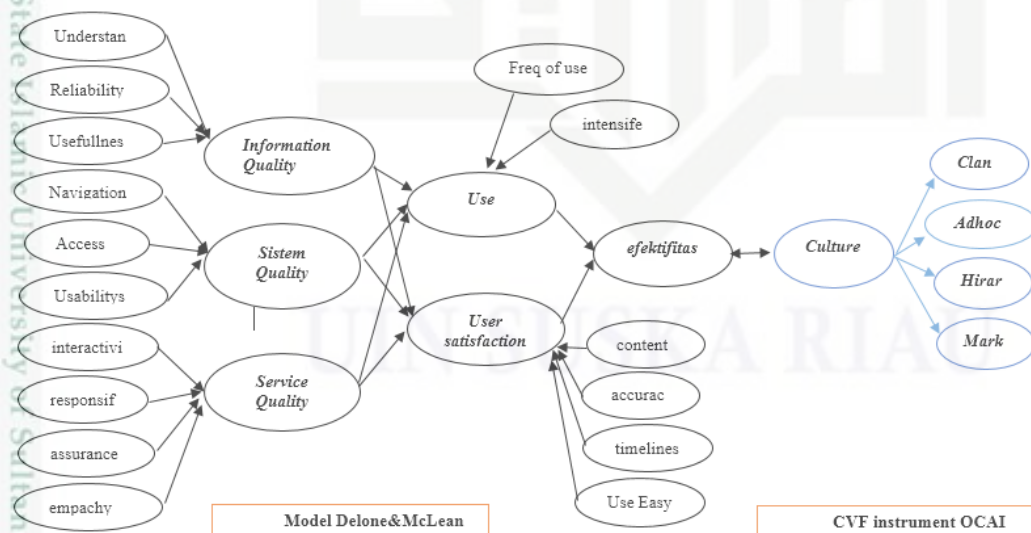
Tabel 2.4 Hipotesis penelitian.

| No | Hipotesis | Pernyataan Hipotesis |
|----|-----------|---|
| 1 | H1 | Konstruk Penggunaan (<i>Use</i>) dipengaruhi kualitas informasi dalam efektifitas sistem informasi |
| 2 | H2 | Konstruk Penggunaan (<i>Use Satisfaction</i>) dipengaruhi kualitas informasi dalam efektifitas sistem informasi |

| | | |
|---|----|---|
| 3 | H3 | Konstruk Penggunaan (<i>Use</i>) dipengaruhi kualitas layanan dalam efektifitas sistem informasi |
| 4 | H4 | Konstruk Penggunaan (<i>Use Satisfaction</i>) dipengaruhi kualitas layanan dalam efektifitas sistem informasi |
| 5 | H5 | Konstruk Penggunaan (<i>Use</i>) dipengaruhi kualitas sistem dalam efektifitas sistem informasi |
| 6 | H6 | Konstruk Penggunaan (<i>Use Satisfaction</i>) dipengaruhi kualitas sistem dalam efektifitas sistem informasi |
| 7 | H7 | Konstruk Efektifitas (<i>efek</i>) dipengaruhi konstruk penggunaan |
| 8 | H8 | Konstruk Efektifitas (<i>efek</i>) dipengaruhi konstruk kepuasan |
| 9 | H9 | Konstruk Efektifitas (EFEK) dipengaruhi budaya dominan organisasi dalam efektifitas sistem informasi. |

2.6.7 Model Penelitian

Model yang dibangun dalam penelitian yang dilakukan Cholid Fauzy (2015) ini, menggabungkan dua model yaitu, *IS Succes Model* dan CVF untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi dan efektivitas sistem informasi akademik ST-INTEN. Di bawah ini merupakan gambar model penelitian yang dibangun Murahartawaty (2013) dalam penelitiannya.



Gambar 2.6 Respesifikasi Diagram Jalur

(Sumber: Cholid Fauzy, 2015)

2.6.8 Tabel Faktor

Dari tabel bawah ini, dapat diketahui ada 6 konstruk *IS Succes Model* yaitu, *Information Quality*, *Sistem Quality*, *Service Quality*, *Use*, dan *User Satisfaction* yang menjadi faktor yang berpengaruh terhadap tingkat efektifitas implementasi sistem informasi Portal Web pada Perguruan Tinggi XYZ. Selain itu 3 konstruk budaya organisasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas sistem informasi.

Tabel 2.5 Tabel Faktor Budaya dan Efektifitas Sistem Informasi

| Sumber | Faktor | Sub Faktor |
|----------------------|----------------------------|--|
| Cholid Fauzy, (2015) | <i>Information Quality</i> | <i>Understandability</i> <i>Reliability</i> <i>Ussefulness</i> |
| | <i>Sistem Quality</i> | <i>Navigation</i> <i>Access</i> <i>Usability</i> <i>Interactivity</i> |
| | <i>Service Quality</i> | <i>Responsivness</i> <i>Assurance</i> <i>Empachy</i> |
| | <i>Use</i> | <i>Frequency of Use</i> <i>Intensife</i> |
| | <i>User Satisfaction</i> | <i>Content</i> <i>Accuracy</i> <i>Ease of Use</i> <i>Timelines</i> |
| | <i>Culture (CVF)</i> | <i>Clan</i> <i>Adhocracy</i> <i>Hirarcy</i> |

Sumber: Cholid Fauzy, 2015

2.6.9 Perbandingan Penelitian Sebelumnya

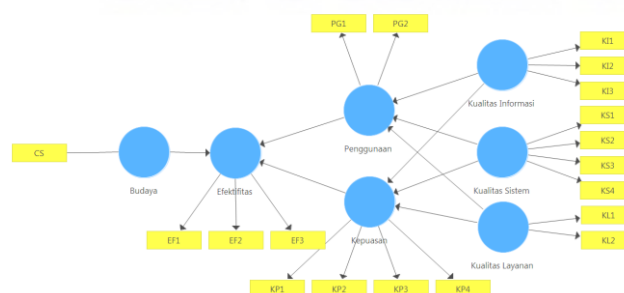
Perbandingan penelitian sebelumnya ini untuk melihat perbedaan hasil serta metode penelitian yang dilakukan. Sebagai acuan penulis dalam melakukan penelitian nantinya.

Tabel 2.6 Perbandingan Penelitian Sebelumnya

| Penelitian | Judul | Study Kasus | Metode Penelitian | Hasil |
|----------------------|--|---|-------------------|---|
| Murahartawaty (2013) | “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Implementasi Sistem Informasi” | Perguruan Tinggi XYZ Bandung | Kuantitatif | budaya <i>clan</i> dan <i>hirarcy</i> bersifat kuat (<i>asset</i>) terhadap pencapaian efektifitas implementasi sistem informasi. |
| Cholid Fauzy (2015) | “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi” | ST-INTEN (Sekolah Tinggi Sains dan Teknologi Indonesia) | Kuantitatif | Model pengaruh budaya yang menunjukkan 3 konstruk budaya bernilai positif terhadap efektifitas. |

2.6.10 Model yang Diajukan

Model efektifitas sistem informasi yang dirancang dalam laporan ini merupakan sebuah model yang dapat menggambarkan korelasi antara konstruk-konstruk teridentifikasi yang di dapatkan dari hasil analisis. Korelasi antar konstruk tersebut dinyatakan dalam hipotesis. Hipotesis 1 sampai dengan hipotesis 9 jika digambarkan.



Gambar 2.7 Model Penelitian yang diajukan

2.7 *Structural Equation Model (SEM)*

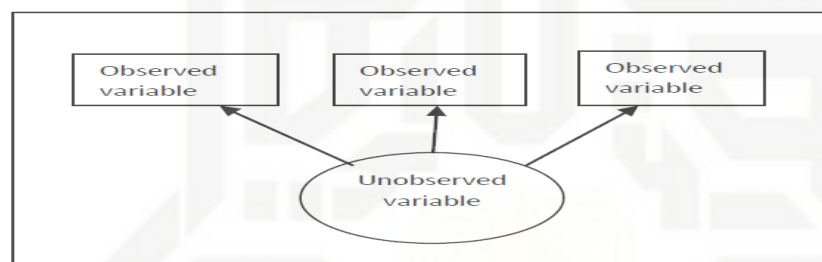
Structural Equation Model (SEM) merupakan teknik analisis statistik multivariat yang merupakan kombinasi dari teknik analisis faktor dan analisis regresi. SEM bertujuan bukan untuk menggolongkan maupun memeriksa data, tapi untuk menguji hubungan – hubungan antar variabel yang ada pada suatu model atau teori. Sebelum dikembangkan program aplikasi komputer sebagai alat analisis SEM, Penggunaan SEM masih terbatas karena kompleksitas perhitungan matematis yang dimilikinya (Hair, 2006). Pada awal tahun 1970-an, mulai dikembangkan program aplikasi untuk analisis yang bisa digunakan untuk analisis SEM. Saat ini, sudah banyak program aplikasi yang bisa digunakan untuk analisis SEM, seperti AMOS, LISREL, EQS.

Teori dan Model dalam ilmu sosial perilaku umumnya diformulasikan menggunakan konsep – konsep teoritis atau konstruk – konstruk (constructs) yang tidak dapat diukur atau diamati secara langsung. Meskipun demikian masih dapat ditemukan beberapa indikator atau gejala yang dapat digunakan untuk mempelajari konsep –konsep teoritis tersebut. Menurut Joreskog dan Sorborn (1989) dalam Wijanto (2008) mengatakan bahwa permasalahan dalam ilmu sosial dan perilaku adalah masalah pengukuran dan masalah hubungan kausal antar variabel. Usaha mengatasi masalah ini banyak dilakukan oleh para skolar. Dimulai dari perkembangan analisis faktor, permasalahan estimasi, penemuan konsep estimasi *maximum likelihood* (ML), confirmatory factor analysis (CFA) serta Lisrel menjadi penting dalam perkembangan SEM. Persamaan struktural dihasilkan melalui kombinasi model Joreskog (1973) dengan Keesling (1973) dan wiley (1973), sehingga menghasilkan suatu persamaan struktural yang mengandung 2 bagian, yakni model variabel laten dan model pengukuran (Wijanto, 2008). Model pengukuran ini yang kemudian disebut juga dengan Lisrel (Linear structural relationship). Setelah ini banyak muncul model persamaan yang kemudian disebut dengan SEM.

2.7.1 Variabel Laten

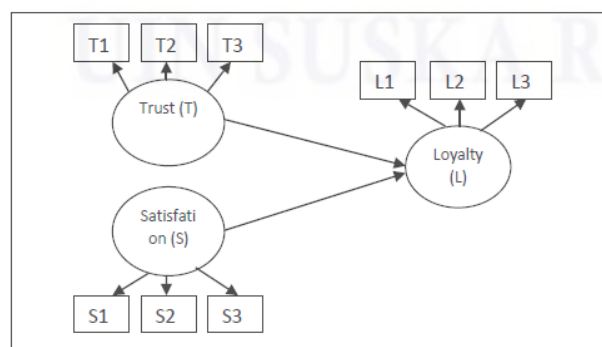
Isi sebuah model SEM biasanya terdiri dari beberapa variabel laten dan variabel manifes. Variabel laten disebut pula dengan istilah *unobserved variable*,

konstruk, atau konstruk laten. Variabel laten adalah variabel yang tidak dapat diukur secara langsung kecuali diukur dengan satu atau lebih variabel manifes (Santoso, 2012). Menurut Mustofa dan Wijaya (2012) variabel – variabel laten mencakup variabel – variabel bebas, perantara, dan tergantung. Cara untuk mengetahui suatu variabel termasuk variabel laten adalah dengan menguji, apakah variabel tersebut dapat langsung diukur atau tidak. Jika variabel tersebut tidak dapat diukur secara langsung maka variabel tersebut dikategorikan sebagai variabel laten. Untuk mengetahui bentuk variabel laten dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2.8 Variabel Laten Dengan Indikator

Berdasarkan gambar 2.8 terlihat bahwa variabel laten atau *unobserved variable* diukur oleh tiga indikator atau *observed variable*. Dalam AMOS, *unobserved variable* digambarkan dengan simbol berbentuk elips. Variabel laten dapat berfungsi sebagai variabel eksogen atau variabel endogen. Variabel eksogen adalah variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Pada model SEM, variabel eksogen ditunjukkan dengan adanya anak panah yang berasal dari variabel tersebut menuju ke variabel endogen. Gambaran detailnya dapat dilihat pada gambar 2.9 berikut:



Gambar 2.9 Variabel Eksogen

Berdasarkan gambar 2.9 terlihat bahwa variabel eksogen adalah variabel TRUST (T) dan SATISFACTION (S). Terlihat anak panah keluar dari kedua variabel eksogen tersebut menuju ke variabel endogen yaitu variabel LOYALTY.

2.8 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, untuk itu sampel yang diambil harus betul-betul refresentatif (mewakili). Teknik Sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Tehnik sampling adalah cara atau teknik yang digunakan dalam mengambil sampel penelitian (Riduwan, 2009).

2.8.1 Jenis-Jenis Populasi

Ada 2 macam populasi (Riduwan,2009) yaitu:

1. Populasi Target

Populasi target adalah populasi yang dengan alasan yang kuat (reasonable) memiliki kesamaan karakteristik dengan populasi terukur.

2. Populasi Terukur (*accessable population*)

Populasi terukur adalah populasi yang secara ril dijadikan dasar dalam Sampel dan secara langsung menjadi lingkup sasaran keberlakuan kesimpulan. Contohnya seperti populasi terukurnya adalah kemampuan bahasa anak usia 5 tahun di kabupaten Batul. Karena tingkat kecerdasan, kematangan berbahasa, usia, lingkungan dan status sosial ekonomi, anak-anak di kabupaten Batul sama dengan di Yogyakarta. Populasi targetnya adalah populasi anak usia 5 tahun di Yogyakarta, kesimpulannya adalah kemampuan berbahasa anak usia 5 tahun di kabupaten batul berlaku untuk propinsi Yogyakarta. Selain itu, populasi dapat di bedakan menjadi: populasi teoritis (*Theoritical population*), yaitu sejumlah populasi yang batasanya ditetapkan secara kuantitatif. Kedua yatiu populasi yang tersedia (*Accessible population*), yaitu sejumlah populasi yang secara kuantitatif dapat dinyatakan dengan tegas. Populasi yang tersedia (*Accessible*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

population), yaitu sejumlah populasi yang secara kuantitatif dapat dinyatakan dengan tegas.

2.8.2 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan tehnik dalam pengambilan sampling. Pada dasarnya tehnik sampling dikelompokkan menjadi 2 (Riduwan,2009) yaitu:

1. Probability Sampling

Probability sampling adalah teknik sampling yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pemilihan sampel dengan cara probabilitas (*probability*) ini sangat dianjurkan pada penelitian kuantitatif. Dalam Probability sampling, ada 4 macam teknik yang dapat digunakan antara lain:

a. Sampling acak (*random sampling*)

Sampling acak adalah sampling dimana elemen-elemen sampelnya ditentukan atau dipilih berdasarkan nilai probabilitas dan pemilihannya dilakukan secara acak (Riduwan,2009). Sampling acak ini mempunyai kelemahan, antara lain: sampling jenis ini sukar atau sulit, ada kalanya tidak mungkin memperoleh data lengkap tentang keseluruhan populasi. Sedangkan ciri sampling acakan yaitu, setiap unsur dari keseluruhan populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Dalam penelitian hal penting yang harus diperhatikan untuk mendapatkan responden yang akan dijadikan sampel, maka peneliti harus mengetahui jumlah responden yang ada dalam populasi.

b. Teknik Klaser/Sampling Daerah/Area sampling (*Cluster sampling*)

Area sampling ini merupakan sampling menurut daerah atau pengelompokannya (Riduwan,2009). Teknik klaser ini memilih sample berdasarkan pada kelompok, daerah, atau kelompok subjek secara alami berkumpul bersama. Jumlah sampel adalah jumlah klaser dikalikan jumlah anggota populasiper klaser.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Teknik secara stratifikasi

Teknik stratifikasi ini harus digunakan sejak awal, ketika peneliti mengetahui bahwa kondisi populasi terdiri atas beberapa anggota yang memiliki stratifikasi atau lapisan yang berbeda antara satu dengan lainnya. Ketepatan teknik stratifikasi dapat ditingkatkan dengan menggunakan proporsional besar kecilnya anggota lapisan dari populasi ditentukan oleh besar kecilnya jumlah anggota populasi dalam lapisan yang ada.

d. Teknik secara sistematis (systematic sampling)

Teknik pemilihan sampel ini menggunakan prinsip proporsional, dengan cara menentukan pilihan sampel pada setiap $1/k$ dimana k adalah suatu angka pembagi yang telah ditentukan (misal: 5,6 atau 10).

2. Non Probability Sampling

Teknik non probability sampling merupakan cara pengambilan sampel yang pada prinsipnya menggunakan pertimbangan tertentu yang digunakan oleh peneliti. Teknik ini dapat dilakukan dengan mudah dalam waktu yang sangat singkat. Tapi kelemahan teknik ini adalah hasilnya tidak dapat diterima dan berlaku bagi seluruh populasi, karena sebagian besar dari populasi tidak dilibatkan dalam penelitian (Riduwan, 2009). Dalam teknik non probability sampling ini ada 6 macam teknik memilih sampel yaitu:

a. Teknik memilih sampel secara kebetulan (*accidental sampling*)

Teknik ini dikatakan secara kebetulan karena peneliti memang sengaja memilih sampel kepada siapapun yang ditemui peneliti atau *by accident* pada tempat, waktu, dan cara yang telah ditentukan. Misal, menanyakan setiap orang yang dijumpai ditengah jalan untuk meminta pendapat mereka tentang kenaikan harga. Teknik ini juga mempunyai kelebihan, metode ini sangat mudah, murah, dan cepat untuk dilakukan. Sedangkan kekurangan teknik ini adalah sampel ini sama sekali tidak representatif tentu saja tak mungkin diambil suatu kesimpulan yang bersifat generalisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Teknik Sampling Sistematis

Sampling sistematis yaitu memilih sampel dari suatu daftar menurut urutan tertentu (Riduwan,2009). Misal, tiap individu yang ke-10 atau ke-n dalam anggota perkumpulan buruh.

c. Memilih Sampel Dengan Teknik Bertujuan (*Purposive Sampling*)

Penelitian tertentu dilakukan secara intensif untuk memperoleh gambaran utuh tentang suatu kasus. Teknik ini biasanya dilakukan dalam penelitian kualitatif, penelitian ini bertujuan mempelajari kasus-kasus tertentu. Misal, para peneliti memilih para pedagang tertentu untuk memperoleh informasi tentang macam-macam harga barang.

d. Memilih Sampel Dengan Kuota Atau Jatah (*Quota Sampling*)

Sampling kuota ini merupakan metode memilih sampel yang mempunyai ciri-ciri tertentu dalam jumlah atau kuota yang diinginkan (Riduwan, 2009). Misalnya, peneliti ingin mengetahui kinerja suatu badan yang dibentuk oleh pemerintah.

e. Memilih Sampel Dengan Cara *Snowball Sampling*

Sampling ini digunakan untuk menyelidiki hubungan antar manusia dalam kelompok yang akrab atau menyelidiki cara-cara informasi tersebar dikalangan tertentu (Riduwan,2009). Misal, dokter mengetahui tentang pemakaian obat. Sampling ini mempunyai kelebihan dan kekurangan.

f. Sampling Jenuh dan Padat

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Riduwan,2009). Populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian adalah menggunakan teknik sampling jenuh atau total sampling dengan mengambil semua anggota populasi menjadi sampel.

Penentuan jumlah sampel diambil dari mahasiswa UIN SUSKA Riau. Dalam penelitian ini, yang merupakan populasi adalah seluruh mahasiswa UIN SUSKA Riau S1 berjumlah 25.538 dari 8 Fakultas. Untuk menentukan ukuran sampel dari menggunakan rumus Slovin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8.3 Rumus Slovin

Pertanyaan dalam seringkali diajukan dalam metode pengambilan sampel adalah berapa jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian. Sampel yang terlalu kecil dapat menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya. Sebaliknya, sampel yang terlalu besar dapat mengakibatkan pemborosan biaya penelitian. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (Sevilla et. al., 1960:182), rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2+1} \quad 2.1$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d^2 = Standar kesalahan (umumnya digunakan 1 % atau 0,1, 5 % atau 0,5, dan 10 % atau 0,10)